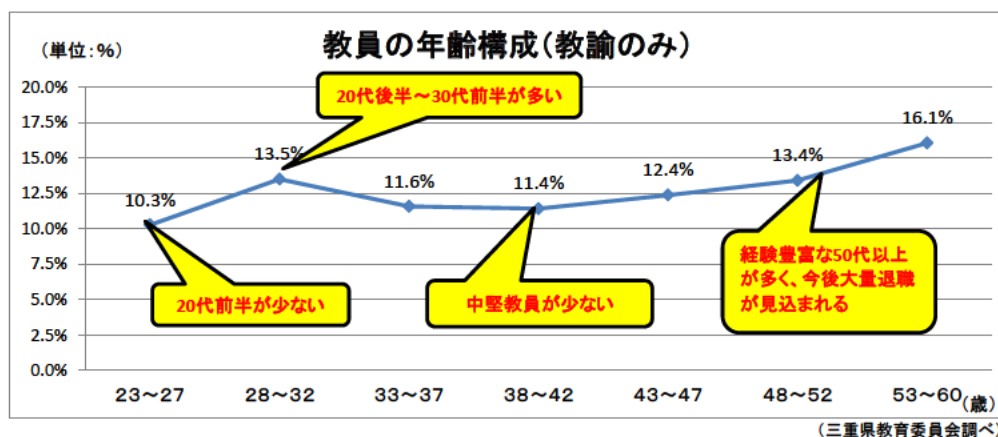


指標の横軸(教員等のライフステージ(成長段階))の考え方

資料2

教職着任時	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ	教頭・准校長	校長
	初任～教職経験5年次	教職経験6年次～10年次	教職経験11年次～20年次	教職経験21年次以降		
ステージ	基礎形成期	伸長期	充実期	発展期	マネジメント力の向上	マネジメント力の発揮
	実践力を磨き、基礎・基盤を固める	知識や経験に基づいた実践力を高める	中堅教員として高度な実践を展開し、若手教員の指導を行う	豊富な経験と高い専門性を持ち、高度な実践力を展開するとともに、指導力を発揮し、学校の中心的な役割を担う	校長の方針を踏まえ、管理職として教職員をとりまとめ、校長を補佐し、適切に学校経営を行う	教育者として高い識見を持ち、学校のリーダーとして幅広い視野で学校経営を行う
			指導教諭			
			高い専門性に基づき、教員の授業力の向上のための指導・助言を行う			
			主幹教諭			
			関係主任と連携して管理職を補佐し、学校の管理運営に関する事項等を行う			

【参考】



※平成29年5月1日現在の小学校、中学校、県立学校、特別支援学校の教員の割合(再任用除く)

※教頭及び准校長、校長の割合は11.3%

①「教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに**複数の成長に関する段階を設ける**こととする。その際、必ず、**新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設ける**こととする」(校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針)平成29年3月31日文部科学省告示第55号)

②新規採用教員の過去3か年の平均年齢は、**26.4歳**

③年齢別構成は、**20代前半の割合が低く、50代以上に次いで30代前半の教員の割合が多い。**

④教員研修は経験年次に応じ、**5年を1つの区分として実施**している。

指標作成にあたり、新規採用教員の平均年齢や教員の年齢構成の不均衡が生じており、特に若手教員の育成に注力する必要があるため、教員としての基礎・基盤を固め・伸長する第1・第2ステージを5年間隔とし、第3・第4ステージについては、概ね10年程度となるよう設定しました。